



Scheda riassuntiva

CCNL ALIMENTARI PMI

Completo aggiornato alla stipula del 12.7.2021

INDICE

1 RETRIBUZIONE

- 1.1 E.D.R.
- 1.2 Retribuzione di fatto

2 INDENNITA'

- 2.1 Indennità di Cassa
- 2.2 Indennità di trasferta
- 2.3 Altre indennità

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- 3.1 Passaggi
- 3.2 Prova

4 PARAMETRI

- 4.1 Mensilità
- 4.2 Coefficiente giornaliero
- 4.3 Coefficiente orario
- 4.4 Orario di lavoro
- 4.5 Mansioni discontinue

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

- 5.1 Premio Annuale di Risultato
- 5.2 Premio per obiettivi
- 5.3 Tredicesima
- 5.4 Quattordicesima
- 5.5 Scatti
- 5.6 Straordinari
- 5.7 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale
- 5.8 Elemento di garanzia retributiva

6 FERIE

- 6.1 Ferie
- 6.2 Riduzione d'orario

- 6.3 **Festività**
- 6.4 **Festività soppresse**
- 6.5 **Permessi retribuiti**
- 6.6 **Flessibilità dell'orario contrattuale**

7 ASSENZE

- 7.1 **Malattia**
- 7.2 **Infortunio**
- 7.3 **Maternità**
- 7.4 **Congedo matrimoniale**
- 7.5 **Permessi non retribuiti**
- 7.6 **Aspettative**
- 7.7 **Sospensione/riduzione lavoro o CIG**

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

- 8.1 **Apprendistato professionalizzante**
- 8.2 **NB.**
- 8.3 **Contratto a termine**
- 8.4 **Part time**
- 8.5 **Somministrazione di lavoro**
- 8.6 **Contratto intermittente**
- 8.7 **Lavoro stagionale**
- 8.8 **Lavoro ripartito (Job sharing)**
- 8.9 **Telelavoro**
- 8.10 **Lavoro agile**
- 8.11 **Viaggiatori e piazzisti**
- 8.12 **Quadri**

9 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

- 9.1 **Preavviso**
- 9.2 **TFR**

10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

- 10.1 **Previdenza integrativa/complementare**
- 10.2 **Assistenza integrativa**
- 10.3 **Ente bilaterale**
- 10.4 **Polizze infortuni**
- 10.5 **Altre polizze**

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza economica	Scadenza normativa
UNIONALIMENTARI-CONFAPI e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL	12.7.2021	1.7.2020	31.10.2024	31.10.2024

1 RETRIBUZIONE

SETTORE ALIMENTARE

Liv.	Par.	Minimi				Contingenza
		1.4.2021	1.6.2022	1.6.2023	1.6.2024	
Q	230	2.474,65	2.528,38	2.582,10	2.635,82	546,43
1	230	2.374,65	2.428,38	2.482,10	2.535,82	544,42
2	200	2.064,90	2.111,61	2.158,33	2.205,04	537,57
3	165	1.703,57	1.742,11	1.780,65	1.819,19	529,58

4	145	1.497,08	1.530,95	1.564,82	1.598,69	525,02
5	130	1.342,20	1.372,57	1.402,93	1.433,30	521,59
6	120	1.238,94	1.266,97	1.294,99	1.323,02	519,31
7	110	1.135,71	1.161,40	1.187,09	1.212,79	517,03
8	100	1.032,47	1.055,83	1.079,18	1.102,54	514,74

SETTORE PANIFICAZIONE

Liv.	Par.	Minimi				Contingenza
		1.4.2021	1.6.2022	1.6.2023	1.6.2024	
1	200	1.568,20	1.608,96	1.649,73	1.690,49	530,43
2	184	1.446,05	1.483,55	1.521,05	1.558,55	527,52
3A	169	1.332,38	1.366,82	1.401,27	1.435,72	524,80
3B	157	1.240,40	1.272,40	1.304,40	1.336,40	522,58
4	133	1.046,03	1.073,14	1.100,25	1.127,36	517,62
5	119	931,30	955,56	979,81	1.004,07	514,66
6	100	784,59	804,97	825,35	845,74	511,17

1.1 E.D.R.: € 10,33.

1.2 Retribuzione di fatto: la retribuzione normale ai lavoratori sarà corrisposta in misura mensile sulla base delle tabelle retributive ed eventuali elementi retributivi accessori.

2 INDENNITA'

2.1 Indennità di Cassa:

Settore alimentare: € 5,16, quadri, liv. 1 e 2; € 4,13, liv. 3, 4 e 5; € 3,10, liv. 6 e 7 (per ogni giornata di effettiva presenza).

Settore panificazione industriale: € 5,16, liv. 1 e 2; € 4,13, liv. 3A, 3B e 4; € 3,10, liv. 5 e 6 (per ogni giornata di effettiva presenza).

2.2 Indennità di trasferta: al lavoratore in trasferta spetta il rimborso delle normali spese di trasporto, vitto e alloggio nonché delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione. Le ore (fino a 8) di effettivo viaggio sono compensate con la retribuzione normale, quelle eccedenti le 8 ore con il 65% della retribuzione. Qualora sia esplicitamente richiesta al lavoratore la sua opera oltre l'orario normale di lavoro, tale prestazione viene retribuita come lavoro straordinario. Tale disposizione non si applica al personale viaggiante ed a quello addetto ai trasporti.

2.3 Altre indennità:

- Per gli addetti alla produzione che, non fruendo del riposo intermedio di mezz'ora per la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 6 e le 22 lavoro tanto in turni avvicendati di 8 ore consecutive quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,5% sulla retribuzione;
- Disagio (caldo, freddo e umido): pari al 6% della retribuzione;
- Di trasferimento: al lavoratore trasferito spetta il rimborso delle spese di viaggio, per sé e per i familiari a carico che lo seguono, nonché delle spese di trasloco. Al lavoratore spetta, inoltre, un'indennità pari a una mensilità di retribuzione se avente familiari a carico e mezza mensilità di retribuzione se non avente carichi di famiglia. Se la ditta mette a disposizione del lavoratore trasferito un alloggio, le indennità di cui sopra sono ridotte alla metà.

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Passaggio di categoria: il lavoratore adibito continuativamente a mansioni relative ad un livello superiore passa definitivamente a tale livello decorsi 3 mesi di effettivo servizio, salvo costituzione di altra lavoratore accetto con diritto alla conservazione del posto. Se tali mansioni

sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Se tali mansioni superiori vengono svolte per periodi frazionati, il nuovo livello viene riconosciuto quando la somma di tali periodi sia superiore a 3 mesi nell'arco di 9 mesi.

3.2 Prova:

Settore alimentare:

- 130 giorni di effettiva prestazione, quadri ed i liv. 1 e 2;
- 90 giorni di effettiva prestazione, liv. 3, 4 e 5;
- 40 giorni di effettiva prestazione, liv. 6;
- 35 giorni di effettiva prestazione, liv. 7;
- 30 giorni di effettiva prestazione, liv. 8.

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni, tali giorni saranno incrementati in ragione del coefficiente 1,2 fino ad un massimo complessivo di 130 giorni.

Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori a tempo determinato, assunti per le attività stagionali di cui al DPR n. 1525/1963 e successive integrazioni, e quelli utilizzati con contratto di somministrazione qualora, nel biennio precedente e per identiche mansioni, siano stati confermati in servizio nella stessa azienda dopo il superamento di precedenti periodi di prova che complessivamente abbiano raggiunto la durata massima di cui sopra.

Settore panificazione industriale:

- 90 giornate di lavoro effettivo, liv. 1 e 2;
- 60 giornate di lavoro effettivo, liv. 3A e 3B;
- 45 giornate di lavoro effettivo, liv. 4;
- 30 giornate di lavoro effettivo, liv. 5 e 6.

4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO

4.1 Mensilità: 14.

4.2 Coefficiente giornaliero: 26.

4.3 Coefficiente orario: 173.

4.4 Orario di lavoro:

Settore alimentare: 39 ore distribuite su 5 giorni, con assorbimento di 1 ora alla settimana delle ore previste a titolo di riduzione d'orario. Da tale regime d'orario sono esclusi i quadri e i lavoratori con mansioni direttive.

Qualora ragioni tecniche-organizzative o di mercato dovessero comportare il mantenimento del regime di orario di 40 ore o rendessero necessario che strutturalmente le 39 ore settimanali si realizzino come media su cicli plurisettemanali su base annua, le aziende attiveranno apposito incontro con la RSU per la programmazione e il godimento delle ore di riduzione orario.

Nota a verbale del Verbale di Integrazione all'accordo di data 16 settembre 2016 sottoscritto il 06.03.2017

Vista la peculiarità delle aziende che operano nel settore, le parti convengono che, per portare a termine le produzioni avviate, l'orario di lavoro possa variare giornalmente in relazione alla sua durata. L'eventuale scostamento per un massimo di 15 minuti giornalieri sia in un senso di superamento che di anticipazione dell'orario di lavoro, sarà conteggiato come straordinario in caso di superamento su base settimanale delle 40 ore e sarà imputato in conto ore a completamento dell'orario settimanale in caso di mancato raggiungimento dell'orario contrattuale. Il calcolo sarà effettuato su base settimanale, la compensazione su base mensile.

La presente normativa ha carattere sperimentale valevole a decorrere dal 06.03.2017 fino al 31.12.2018.

Settore panificazione industriale: 40 ore distribuite su 6 giorni.

N.B. Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 8.4.2003 n. 66, la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In relazione alle specifiche esigenze delle PMI, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a:

- 6 mesi, per le aziende fino a 100 dipendenti;
- 6 mesi, per le aziende con più di 100 dipendenti.

4.5 Mansioni discontinue: si considerano lavoratori addetti a mansioni discontinue gli autisti, infermieri, addetti al servizio di estinzione degli incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani diurni e notturni. La durata media dell'orario di lavoro dei suddetti lavoratori non può superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore settimanali, comprese le ore di straordinario. Le ore prestate oltre le 48 settimanali saranno compensate con la retribuzione normale di fatto maggiorata del 15%.

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

5.1 Premio Annuale di Risultato:

Settore panificazione industriale

È previsto, a decorrere dall'1.8.1995, un premio di produzione nei seguenti importi: € 35.20, liv.

1; € 32,54, liv. 2; € 30,09, liv. 3A; € 28,04, liv. 3B; € 23,55, liv. 4; € 20,79, liv. 5; € 17,60, liv. 6.

5.2 Premio per obiettivi:

Settore panificazione industriale

A decorrere dall'1.1.2004, le imprese che non riescano ad individuare parametri da migliorare e/o obiettivi da raggiungere, in sostituzione del premio per obiettivi, erogheranno i seguenti importi, i quali assorbono, fino a concorrenza, eventuali erogazioni svolgenti funzioni analoghe e vengono erogati per 12 mensilità:

Livello	Dall'1.1.2004 al 31.10.2023	Importi dall'1.11.2023
1	21,45	25,27
2	19,74	23,26
3A	18,23	21,46
3B	16,84	19,84
4	14,27	16,81
5	12,66	14,93
6	10,73	12,64

5.3 Gratifica Natalizia/Tredicesima: 1 mensilità da corrispondere in occasione del Natale.

5.4 Quattordicesima: 1 mensilità da corrispondere entro il mese di giugno.

5.5 Scatti di anzianità:

Settore alimentare - 5 biennali:

Livelli	Scatti
Q	€ 54,62
1	€ 51,42
2	€ 44,71
3	€ 36,89
4	€ 32,42
5	€ 29,06
6	€ 26,83
7	€ 24,59
8	€ 22,35

Settore panificazione industriale - 5 biennali, in cifra fissa nei seguenti importi:

Livelli	Scatti
1	€ 34,28
2	€ 31,67
3A	€ 29,25
3B	€ 27,24
4	€ 22,91
5	€ 20,27
6	€ 17,14

In caso di passaggio di livello l'importo già maturato sarà riconosciuto nella misura del valore unitario previsto per il livello di arrivo, restando inteso che gli scatti biennali saranno sempre pari ad un massimo di 5 per ogni dipendente. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

5.6 Straordinari e maggiorazioni:

Settore alimentare: sono ammessi nel limite di 80 ore annue pro capite. Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario sono stabilite in funzione del settore alimentare di appartenenza (si vedano tabelle successive).

Settore panificazione industriale		
-	Lavoro diurno oltre le 40 ore settimanali ¹	
-	Lavoro festivo o domenicale ¹	Operai
-	Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane) ²	Impiegati
		30%
		20%
		30%
-	Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione e vendita di prodotti diversi dal pane) ¹	75%
		20%
-	Lavoro notturno (dalle ore 21.00 alle ore 4.00) ¹	30%
		50%
		50%

¹ Cumulabile con le altre maggiorazioni in misura non superiore al 55%.

² Non cumulabile con le altre maggiorazioni.

INDUSTRIE: CARNI – DOLCIARI – ALIMENTI – ZOOTECNICI – LATTIERO – CASEARI – PRODOTTI DA FORNO

	Operai, impiegati e intermedi
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	60%
Lavoro eseguito nelle festività	50%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	50%
Lavoro a turni notturno	30%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%
Lavoro notturno festivo	50%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

Per gli addetti all'industria degli alimenti zootecnici il lavoro compreso nei turni diurni, nelle lavorazioni eseguite e turni continui e avvicendati, sarà compensato con un maggiorazione del 5%.

INDUSTRIA DEI VINI - LIQUORI

	Operai	Impiegati e intermedi
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	60%	90%
Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	50%	70%
Lavoro a turni notturno	30%	30%

Lavoro a turni notturno	CC,070	CC,070
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%	40%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
Lavoro notturno festivo	50%	65%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

INDUSTRIA DELLE ACQUE BEVANDE GASSATE

	Operai	Impiegati e intermedi
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	60%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	45%	80%
Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	40%	60%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	30%	45%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno (feriale)	40%	60%
Lavoro a turni notturno	21%	18%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo e notturno (oltre le 8 ore)	30%	-
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	85%	-
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

INDUSTRIA DELLE ACQUE MINERALI E BIBITE IN ACQUE MINERALI

	Operai e intermedi	Impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	48%	65%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	60%	90%
Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 31 punti a), b) e c)	48%	65%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	42%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	48%	65%
Lavoro a turni notturno	22,5%	21%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	42%	42%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
Lavoro notturno festivo	48%	65%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

INDUSTRIA DEI DISTILLATORI

	Operai	Impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	55%	55%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	60%	60%

Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	50%
Lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali	50%	50%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	55%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale a turni	60%	60%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festive e notturno (oltre le 8 ore)	60%	60%
Lavoro a turni notturno	15%	15%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	40%	-
Lavoro oltre le 40 ore settimanali non compreso in turni	35%	-
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

INDUSTRIA DELLA BIRRA E DEL MALTO

	Operai e intermedi	Impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	70%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	60%	90%
Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	50%	65%
Lavoro a turni notturno	30%	30%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%	45%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
Lavoro effettuato il sabato o il sesto giorno	50%	50%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

INDUSTRIA DELLE CONSERVE VEGETALI

	Operai	Impiegati e intermedi
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	60%	65%
Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 31 punti a), b) e c)	50%	50%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%	40%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	50%	50%
Lavoro a turni notturno	22,5%	22,5%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%	40%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	70%
Lavoro notturno festivo	45%	45%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

INDUSTRIE ALIMENTARI VARIE

	Operai e intermedi	Impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	60%	90%
Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	60%	65%
Lavoro a turni notturno	30%	21%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	50%	-
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

INDUSTRIA RISIERA

	Operai e intermedi	Impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	55%	56%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	60%	90%
Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 31 punti a), b) e c)	55%	65%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45%	45%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	55%	65%
Lavoro a turni notturno	27%	16,5%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	35%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	60%	100%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

MUGNAI E PASTAI

	Operai e intermedi	Impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	56%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	55%	90%
Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
Lavoro notturno non compreso in turni	40%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	50%	-
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	-	65%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
Lavoro a turni notturno	24%	16,5%

Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	30%	-
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

INDUSTRIA CONSERVE ITTICHE

	Operai e intermedi	Impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	50%	65%
Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 31 punti a), b) e c)	40%	50%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35%	40%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	45%	50%
Lavoro a turni notturno	21%	18%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	-
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	70%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

INDUSTRIA DELLA MACELLAZIONE E LAVORAZIONE DELLE SPECIE AVICOLE

	Operai, intermedi e impiegati
Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	65%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 8 ore)	90%
Lavoro eseguito nelle festività	65%
Lavoro eseguito il sabato o il sesto giorno	65%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	65%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno	100%
Lavoro a turni notturno	30%
Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%
Lavoro notturno festivo	50%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

5.7 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale: obiettivo della contrattazione aziendale o territoriale deve essere il miglioramento del risultato d'impresa (economico, qualitativo, produttivo), inteso come condizione essenziale per l'incremento delle retribuzioni reali e di conseguenza delle condizioni di lavoro; a tale obiettivo tutti i lavoratori possono/devono essere coinvolti e responsabilizzati, valorizzando la ricerca della competitività, dell'innovazione, della flessibilità e dell'aumento della produttività. Il premio variabile è quindi costituito da criteri di produttività e flessibilità operative, in quanto rilevanti al fine del miglioramento della competitività aziendale, e calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del

miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'aumento economico dell'impresa. La contrattazione di secondo livello, come stabilito dal Verbale di Integrazione all'accordo di data 16 settembre 2016 sottoscritto il 06.03.2017 ha durata quadriennale.

5.8 Elemento di garanzia retributiva:

Settore alimentare

Per il periodo dal 1.1.2011 al 31.10.2023, e dal 1.11.2023, le imprese che non riescano ad individuare parametri da migliorare e/o obiettivi da raggiungere, in sostituzione del premio per obiettivi, erogheranno i seguenti importi a titolo di elemento di garanzia retributiva:

Livello	Dall'1.1.2011 al 31.10.2023	Dall'1.11.2023
Q	36,93	41,97
1	36,93	41,97
2	32,11	36,49
3	26,49	30,10
4	23,28	26,46
5	20,88	23,73
6	19,27	21,90
7	17,66	20,07
8	16,06	18,25

I suddetti importi sono erogati per 12 mensilità ed inoltre assorbono fino a concorrenza, eventuali erogazioni svolgenti funzioni analoghe.

6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITA'

6.1 Ferie:

- 22 giorni lavorativi (173 ore ai fini della mensilizzazione), in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni;
- 26 giorni lavorativi (173 ore ai fini della mensilizzazione), in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni.

Il periodo delle ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

Qualora il periodo di ferie collettive sia inferiore alle 4 settimane (pari a 20 giorni lavorativi o 24 giorni lavorativi, rispettivamente in caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 o 6 giorni), previste dall'art. 10, comma 2, del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66, il periodo residuo dovrà essere di norma goduto nell'anno di maturazione e comunque, per un massimo di 2 settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione.

6.2 Riduzione d'orario:

- 76 ore annue per i lavoratori giornalieri e turnisti 2x5 e 2x6;
- 80 ore annue per i turnisti 3x5;
- 92 ore annue per i turnisti 3x6 (18 turni con riposo a scorrimento);
- 96 ore per i turnisti 3x7 (21 turni con riposo a scorrimento).

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dalla suddetta quantità di ore di riduzione.

6.3 Festività:

- Oltre a quelle di legge, il Santo Patrono;
- 4.11, trattamento domenicale.

Per le festività cadenti di domenica è dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, la retribuzione globale di 1 giornata, calcolata in base a 1/26 di quella mensile.

6.4 Festività soppresse: in sostituzione delle festività soppresse i lavoratori fruiscono di 32 ore di permessi individuali retribuiti.

6.5 Permessi Retribuiti:

- a. Ai componenti della RSU in rapporto ai componenti dell'unità produttiva;
- b. 40 ore annue a ciascun RLS;
- c. Studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami ed esonero dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali; permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i 2 giorni precedenti nel caso di esami universitari

- retribuiti per tutti i giorni di esame e per i 2 giorni precedenti nel caso di esami universitari ovvero la sessione di esami negli altri casi. Diritto allo studio: retribuiti pari a 150 ore procapite in un triennio, usufruibili anche in un solo anno (elevati a 250 nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti). I lavoratori che contemporaneamente potranno astenersi per l'esercizio del diritto di studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata;
- d. 10 ore annue per assemblee dei lavoratori, nelle unità produttive con almeno 16 dipendenti. Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti per un numero massimo di 6 ore annue;
 - e. Al lavoratore padre, 1 giorno per nascita figlio;
 - f. 8 giorni all'anno per malattia del figlio di età compresa tra 3 e 8 anni;
 - g. 3 giorni in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore. Nelle aziende con oltre 50 dipendenti, verrà concesso un ulteriore giorno di permesso retribuito in favore della/del lavoratrice/lavoratore che, al momento di utilizzo dei 3 giorni, abbia usato tutte le ore di riduzione dell'orario;
 - h. A decorrere dall' 1.1.2012, ulteriori 2 giorni nel caso di patologie gravi del figlio convivente (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza, che richiedano terapie salvavita);
 - i. 2 mezze giornate di permesso retribuito all'anno, non frazionabili, per assistenza ai genitori anziani di età pari o superiore ai 75 anni, nell'ipotesi di ricovero ospedaliero, day hospital, oppure per effettuare visite mediche.

6.6 Flessibilità dell'orario contrattuale:

Settore alimentare

FLESSIBILITÀ COLLETTIVA - L'orario di lavoro settimanale può essere realizzato anche come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo, per il superamento dell'orario settimanale medesimo, per anno solare o esercizio, di: 95 ore per le aziende fino a 50 dipendenti; 88 ore per le aziende con oltre 50 dipendenti. Per le ore effettivamente prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 20% per le prime 85 ore e del 25% per le ore successive, e maturerà il corrispondente diritto al recupero.

I lavoratori interessati percepiranno la relativa retribuzione sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario. Non è considerata flessibilità la definizione strutturale di orari di lavoro settimanali diversi, che comunque determinino un orario medio su base annua pari a 39 ore.

Settore panificazione industriale

FLESSIBILITÀ COLLETTIVA - L'azienda potrà realizzare regimi di orario diversi rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento in particolari periodi dell'anno dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 96 ore. A fronte della prestazione di ore aggiuntive l'azienda riconoscerà una pari entità di ore di riduzione.

I lavoratori interessati percepiranno la relativa retribuzione sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Agli stessi verranno riconosciute ulteriori 9 ore di permessi retribuiti annuali che saranno proporzionati sulla base delle prestazioni effettuate in regime di flessibilità. Le prestazioni lavorative domenicali in regime di flessibilità saranno retribuite con la maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.

FLESSIBILITÀ INDIVIDUALE (disposizione comune) - Azienda e lavoratore potranno concordare l'effettuazione di flessibilità individuale per un ammontare minimo di 40 ore su base annua. Nel mese di effettuazione delle ore supplementari verrà erogata una maggiorazione del 25%.

Nei primi 3 anni di vita del figlio/a, una forma di flessibilità individuale analoga può essere concordata tra l'azienda e le lavoratrici madri o i lavoratori padri. In tal caso, qualora il recupero riguardi le ore prestate oltre le 40 settimanali, su richiesta dell'azienda, nel mese di effettuazione verrà erogata unicamente una maggiorazione pari al 25%.

Il recupero delle ore deve avvenire entro i primi 3 anni di vita del figlio/a ovvero entro i 12 mesi successivi alla loro effettuazione. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario settimanale.

7 ASSENZE

7.1 Malattia:

Settore alimentare:

- Conservazione del posto per 180 giorni di calendario per anzianità fino a 5 anni compiuti; 365 giorni di calendario per anzianità oltre 5 anni. In caso di più malattie tali periodi si intendono rispettivamente riferiti ad un arco temporale di 17 e 24 mesi;
- Trattamento economico: integrazione indennità INPS

Anzianità

AI 100%

AI 50%

Fino a 5 anni

Per 180 giorni di calendario

-

La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata a 4 mesi e comunque non oltre la scadenza del contratto. L'integrazione aziendale sarà effettuata per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità INPS e comunque non oltre la scadenza del predetto contratto.

Nel caso di patologie gravi (quali uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza, che richiedono terapie salvavita) debitamente accertate e certificate, i lavoratori di aziende che occupano più di 35 dipendenti che abbiano avanzato la domanda di pensione di inabilità assoluta, avranno diritto, previa richiesta scritta, alla conservazione del posto, senza alcun limite di comporta, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale.

Settore panificazione industriale:

- Conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni, anche in caso di diverse malattie, nei 12 mesi precedenti;
- Trattamento economico: per le prime tre giornate non indennizzate dall'Istituto, verrà corrisposto al lavoratore, malato per un periodo superiore a 5 giorni, il 100% della paga come se lavorasse; in caso di malattia di durata inferiore o pari a 5 giorni, tali giornate saranno compensate con il 100% della retribuzione normale.

Ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore in atto per il personale impiegatizio, nel caso di anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti spetta l'intera retribuzione per il primo mese e la metà di essa per i successivi 2 mesi; nel caso di anzianità di servizio oltre 10 anni, spetta l'intera retribuzione nei primi 2 mesi e la metà di essa per i successivi 4 mesi.

7.2 Infortunio: conservazione del posto e integrazione dell'indennità INAIL al 100% fino alla guarigione clinica. Per gli operai assunti con contratto a tempo determinato la conservazione del posto è limitata a 4 mesi e comunque non oltre la scadenza del contratto.

7.3 Maternità: integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria.

7.4 Congedo matrimoniale: 15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione, da usufruire nel periodo intercorrente fra la data delle pubblicazioni ed i 30 giorni successivi al matrimonio. La richiesta deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 10 giorni dal suo inizio.

7.5 Permessi non retribuiti:

- 120 ore annue non retribuite per lavoratori studenti;
- Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive;
- L'azienda potrà concedere brevi permessi non retribuiti ai lavoratori che ne facciano richiesta per seri motivi;
- Non retribuiti ai lavoratori tossicodipendenti o ai lavoratori che abbiano a carico familiari tossicodipendenti o portatori di handicap;
- Non retribuiti fino ad un massimo di 8 ore frazionabili in gruppi di minimo 2 ore, per l'inserimento all'asilo nido del figlio di età fino a 3 anni.

7.6 Aspettative:

- Per malattia, al termine del periodo di conservazione del posto, aspettativa massima di 8 mesi (6 mesi per il settore panificazione);
- Per tossicodipendenti, aspettativa non superiore a 3 anni, per accedere ai programmi di riabilitazione;
- Ai familiari di tossicodipendenti, aspettativa non superiore a 4 mesi, per concorrere ai programmi riabilitativi;
- Il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo non superiore a 12 mesi, continuativo o frazionato;
- Non superiore a 2 anni per gravi motivi familiari;
- Diritto di astensione dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 12 mesi a ciascun genitore, per ogni bambino nei suoi primi 13 anni di vita. Tale congedo può anche essere fruito su base oraria, per un minimo di 4 ore giornaliere.

7.7 Sospensione/riduzione lavoro o CIG: in caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 50 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga il lavoratore nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore purché sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 60 giorni immediatamente

successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Laddove l'impresa debba fare ricorso a sospensioni del lavoro, assistite ad ammortizzatori sociali, la maturazione della riduzione dell'orario di lavoro (art. 25), delle ferie (art. 32), della tredicesima mensilità (art. 48) e della quattordicesima mensilità (art. 49), avviene su base annua, esclusivamente in proporzione alle ore di lavoro ordinario effettivamente prestate.

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

8.1 Apprendistato professionalizzante

CAMPO DI APPLICAZIONE: è ammesso per i livelli superiori all'8° (per i livelli superiori al 6° per il settore panificazione industriale), sia per mansioni operaie che impiegatizie. Per il settore della Panificazione industriale è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 1° al 5° delle rispettive classificazioni del personale.

NUMERO MASSIMO: il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità.

RECESSO: l'apprendista può recedere dal contratto in costanza di rapporto, dando il preavviso definito dal vigente contratto per il livello a cui appartiene. Premesso che, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato stesso, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso ai sensi dell'art. 2118 del C.C., di 15 giorni.

INQUADRAMENTO: possibilità di inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante, in alternativa retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

SOSPENSIONE: il caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro, ciascuno di durata continuativa pari o superiore a 10 giorni e complessivamente, ovvero per sommatoria, di durata pari o superiore a 30 giorni, il periodo di apprendistato viene prolungato per un periodo pari a quello degli eventi complessivamente considerati.

PROVA: di durata non superiore a quello previsto dal CCNL per i lavoratori qualificati per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento.

PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO: i periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purché non siano separati da interruzioni superiori ad un anno, si riferiscano alle stesse attività e mansioni, e abbiano avuto una durata non inferiore a 3 mesi consecutivi per ogni datore di lavoro.

FORMAZIONE: non inferiore ad 80 ore medie annue retribuite ed integrata, dove possibile, dall'offerta formativa pubblica.

LIMITI DI ETÀ: possono essere assunti soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero 17 anni se in possesso di qualifica conseguita ai sensi del D.lgs. 226/2005.

DURATA:

Livelli	Parametri	Durata complessiva mesi
7	110	24
6	120	36
5	130	36
4	145	36
3	165	36
2	200	36

I periodi eventualmente effettuati nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale - il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore si sommano ai periodi sopra indicati, entro il limite massimo complessivo di 36 mesi. Una riduzione del periodo di apprendistato di 6 mesi è riconosciuta ai lavoratori che, nei 12 mesi precedenti all'assunzione, abbiano svolto, presso la stessa azienda, un periodo di pari durata di stage o tirocinio nelle stesse mansioni.

Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
24	15	9	-
26	11	11	4

28	11	11	6
30	12	12	6
32	13	13	6
34	14	14	6
36	15	15	6

PERCENTUALE DI CONFERMA: nelle imprese che occupano almeno 50 dipendenti, il ricorso all'apprendistato professionalizzante può avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 20% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti. Ai fini di tale calcolo non si computano i rapporti: risolti per recesso durante il periodo di prova, cessati per licenziamento per giusta causa, risolti per dimissioni rassegnate dal lavoratore. E' comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali definiti.

TRATTAMENTO ECONOMICO:

- 1° periodo: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;
- 2° periodo: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- 3° periodo: al livello di destinazione finale.

Per l'apprendistato di durata pari a 24 mesi, il trattamento economico è il seguente:

- 1° periodo: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- 2° periodo: al livello di destinazione finale.

Per l'apprendistato di durata inferiore a 24 mesi, il trattamento economico è il seguente:

- Per la prima metà: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- Per la seconda metà: al livello di destinazione finale.

Apprendistato professionalizzante Panificazione industriale

DURATA: liv. 1°, 2°: 36 mesi (1° periodo 21 mesi, 2° periodo 11 mesi e 3° periodo 4 mesi); liv. 3°A e 3°B: 36 mesi (1° periodo 21 mesi, 2° periodo 11 mesi e 3° periodo 4 mesi); liv. 4° e 5°: 28 mesi (1° periodo 17 mesi, 2° periodo 8 mesi e 3° periodo 3 mesi).

8.2 NB. Approfondimenti in corso per Trattamento economico e normativo Apprendistato professionalizzante Panificazione Industriale e per la malattia Apprendisti.

Con il Verbale di Integrazione all'accordo del 16.09.2016 sottoscritto il 06.03.2017, le Parti hanno integralmente demandato la disciplina dell'apprendistato all'applicazione dell'accordo interconfederale in materia di data 22.12.2016, mentre per l'apprendistato professionalizzante, in sede di stesura definitiva, la disciplina verrà armonizzata con le previsioni del D.lgs. 81/2015, ove compatibili con il testo esistente.

8.3 Contratto a termine

Apposizione del termine

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi, ad eccezione dei contratti stipulati per le fasi di avvio di nuove attività per le quali si applica il limite massimo di durata pari a 44 mesi. Qualora il limite dei 36 mesi sia superato per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. 81/2015, sono esenti da limiti quantitativi i contratti a tempo determinato conclusi:

1. Nel caso di incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
2. Per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione, ovvero per tutte le attività correlate all'esecuzione di un contratto di rete;
3. Per attività stagionali e per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dall'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato;
4. Nelle fasi di avvio di nuove attività, così come definite dall'art. 22, c. 2, lettera a) del D.lgs. 81/2015;
5. Per la sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;

6. Per la sostituzione dei lavoratori con diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
7. Dei disabili, di cui alla legge 68/1999 e delle persone disabili, di cui alla legge 104/1992;
8. Dei lavoratori di età superiore a 50 anni;
9. Ovvero in tutti i casi non sopra riportati e previsti dall'art. 23 del D.lgs. 81/2015;
10. In caso di secondo rapporto di lavoro o della sua proroga, dopo un primo contratto a termine per le stesse mansioni, fermo restando la durata massima complessiva pari a 36 mesi;
11. In tutti i casi di assunzione a tempo determinato, anche di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a tempo determinato.

Acausali (Disposizione valida per i contratti sottoscritti fino alla data del 16.9.2016)

Il requisito delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine non è richiesto in tutte le ipotesi di legge e nei seguenti casi:

1. In caso di secondo rapporto di lavoro di durata non superiore a 12 mesi, stipulato dopo un primo contratto a termine acausale per le stesse mansioni;
2. In tutti i casi di assunzione a tempo determinato, anche di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, primo comma del D.lgs. 368/2001.

Il contratto a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti per lo stesso datore di lavoro, in tutte le ipotesi di cui all'art. 1, c. 1 e 1-bis del D.lgs. 368/2001, così come novellato dalla legge 99/2013, non può chiaramente superare i termini massimi previsti dalla legge, comprensivi di proroghe e rinnovi.

Durata massima – deroghe – precedenza

In attuazione della deroga accordata dall'art. 21, c. 2, del D.lgs. 81/2015, ai contratti a termine si applicano intervalli temporali ridotti di 5 giorni per i rapporti a termine con durata a 6 mesi e di 10 giorni se superiori a 6 mesi, anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima del 28.6.2013 (data di entrata in vigore del D.L. 76/2013). Si conviene l'assenza di intervalli temporali nei casi sopra riportati di cui ai punti 10 e 11, e nel caso di contratti di assunzione a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo (lavoratrici in maternità, ferie, malattia, ecc.). E' possibile stipulare un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti per una sola volta (massimo 12 mesi), a condizione che la stipula avvenga presso la DPL competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita").

La successione dei contratti a tempo determinato non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal DPR 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità riportate al sopraccitato punto 3.

Nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non è consentito superare una durata massima complessiva di 8 mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

Il lavoratore che abbia prestato attività lavorativa (con uno o più contratti presso la stessa impresa) per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine per le medesime attività stagionali; per le lavoratrici, il congedo di maternità usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in precedenti rapporti a termine.

Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche, la cui definizione è demandata alle strutture territoriali firmatarie il CCNL.

Sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili

La sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di 20 giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne.

8.4 Part time

Il rapporto di lavoro part time può riguardare sia i lavoratori già in forza, per trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa (vedere art. 10, lettera A e B del CCNL), sia nuovi assunti.

È possibile prevedere clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. Le suddette variazioni devono essere comunicate al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi (maggiorazione del 15% della retribuzione) e comunque non inferiore a 2 giorni in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive (maggiorazione del 20% della retribuzione). Il lavoratore può esimersi dal prestare lavoro supplementare/straordinario, ovvero dalla variazione dell'orario precedentemente accettata, unicamente dal momento in cui

sopravvengano e fino a quando permangono le seguenti documentate ragioni:

- a. Assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- b. Instaurazione di altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
- c. Precedente trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- d. Accudire figli fino al compimento di 7 anni;
- e. Studio, connesso al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari ovvero straordinarie.

Il lavoro supplementare è ammesso:

- a. Fino al raggiungimento, rispetto all'orario stabilito:
 - Del + 75% per le aziende fino a 50 dipendenti;
 - Del + 55% per le aziende da 51 a 250 dipendenti;
 - Del + 50% per le aziende con più di 250 dipendenti.
- b. In tali casi il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 15%
- c. Oltre il limite di cui al punto a. e fino al raggiungimento del + 80% rispetto all'orario stabilito; in tal caso il lavoro supplementare è compensato con la maggiorazione del 30%.

Qualora il limite massimo di cui ai precedenti punti a. e b. sia interamente utilizzato con riferimento a 12 mesi di servizio, al lavoratore che ne faccia richiesta entro 15 giorni successivi alla consegna del listino paga relativo al 12° mese di servizio, verrà riconosciuto, il consolidamento nel proprio orario di lavoro di una quota fino al 50% delle ore supplementari prestate nell'anno.

Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie sono disciplinate dalle disposizioni previste per i lavoratori a tempo pieno.

8.5 Somministrazione di lavoro

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula; nel caso di inizio attività in corso d'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzato nei limiti individuati dal successivo paragrafo "numero massimo di assunzioni", ad eccezione di quanto segue:

1. Necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
2. Sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008;
3. Esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per la pubblicizzazione dei prodotti o direct-marketing;
4. Sostituzione di lavoratori assenti;
5. Esigenze di attività che non consentano una stabile programmazione (es: commesse a contratto quali le private labels);
6. Somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'art. 8, c. 2, della legge 223/1991;
7. Somministrazione di soggetti disoccupati che godono, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati".

Il contratto di somministrazione è vietato:

- a. Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. Presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- c. Presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di CIG, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- d. Da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il contratto può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:

- In caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione;
- Negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore.

Numero massimo di assunzioni

In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato.

In tutti gli altri casi l'impresa non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti (tempo determinato e somministrazione), rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore/anno superiore al 25% (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 22.000 ore/anno di effettiva prestazione).

Il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo determinato e di somministrazione non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, a un numero di ore/anno pari al 30% (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 37.000 ore/anno di effettiva prestazione).

Sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili

La sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di 20 giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne

8.6 Contratto intermittente

Può essere stipulato anche a tempo determinato ed è concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa. Tale contratto può essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età ovvero da lavoratori con più di 55 anni di età, anche pensionati.

Il ricorso a tale forma di contratto è vietato:

- Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale;
- Da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione; l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 25% della retribuzione.

8.7 Lavoro stagionale

I lavoratori stagionali passeranno dall'8° al 7° livello dopo che gli stessi abbiano svolto più periodi di lavoro per complessivi 6 mesi di effettivo servizio nelle stesse mansioni.

8.8 Lavoro ripartito (Job sharing)

Nel contratto deve essere indicata la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento la sostituzione, ovvero la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro.

NB. Istituto abrogato dal D.lgs. 81/2015; disposizione valida per i contratti in essere alla data del 25.6.2015 e fino alla cessazione del rapporto.

8.9 Telelavoro

Prestazione di lavoro subordinato che si svolge presso il proprio domicilio o in luogo diverso rispetto alla sede aziendale attraverso supporto di strumenti telematici.

Può essere stipulato anche a tempo determinato e/o parziale. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro possono svilupparsi attraverso modalità diverse, rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa.

8.10 Lavoro agile

Prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali, attraverso il supporto di strumenti telematici, al quale si applicano le disposizioni del CCNL vigente.

8.11 Viaggiatori e piazzisti

- La prestazione lavorativa si svolgerà su 5 giornate alla settimana ovvero su 4 giornate intere e 2 mezza giornate, ovvero su 6 giornate di prestazione continuativa lavorativa;

- b. Ferie:
- 22 giorni lavorativi (173 ore ai fini della mensilizzazione) sia nel caso di prestazione lavorativa distribuita su 5 giornate intere o 4 giornate intere e 2 mezze giornate;
 - 26 giorni lavorativi (173 ore ai fini della mensilizzazione) nel caso di prestazione lavorativa distribuita su 6 giornate;
- c. Indennità di rischio macchina: i datori di lavoro indennizzano gli eventuali danni riportati dall'autovettura durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative; tale indennizzo è pari al 90% del danno riportato e comunque entro un massimale di € 5.700,00 per sinistro;
- d. La diaria fissa, escluse le spese di trasporto, costituisce per il 50% parte integrante della retribuzione a tutti gli effetti. Nessuna diaria è dovuta ove il lavoratore sia a disposizione dell'azienda nella città di residenza abituale ma, ove nell'anno non sia stato mandato in viaggio per il tempo convenuto, gli spetta un'indennità per i giorni di mancato viaggio nella seguente misura:
- 2/5 della diaria se risiede nella città ove ha sede l'azienda;
 - 2/5 della diaria più le maggiori spese di tragitto sostenute se risiede in altra città.

Ove l'azienda non corrisponda diarie, saranno rimborsate le spese documentate per vitto e alloggio per espletamento dell'attività fuori sede;

- a. 13^a e 14^a: come gli altri lavoratori;
- b. Indennità maneggio denaro: dall'1.1.2000 pari a € 4,91 per la 1^a categoria livello 3 e € 4,39 per la 2^a categoria livello 5 (per ogni giornata di presenza);
- c. Infortunio sul lavoro: per gli infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, le aziende garantiranno, con polizze assicurative o forme equivalenti, la corresponsione dei seguenti capitali: € 35.000 elevate a € 38.000,00 per morte; € 45.000,00 elevate a € 48.000,00 per invalidità permanente.

8.12 Quadri: l'azienda è tenuta ad assicurare il lavoratore con qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni.

9 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

9.1 Preavviso:

IMPIEGATI:

Anzianità	Livelli		
	Q, 1 e 2 (1 e 2 settore panificazione industriale)	3 (3A settore panificazione industriale)	Altri
Fino a 4 anni compiuti	2 mesi	1 mese	1/2 mese
Da 4 a 10 anni compiuti	3 mesi	1 mese 1/2	1 mese
Oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi	1 mese 1/2

I periodi si intendono di calendario.

OPERAI:

Anzianità	Periodo
Fino a 5 anni	6 giorni (40 ore)
Da 6 a 10 anni	9 giorni (60 ore)
Oltre 10 anni	12 giorni (80 ore)

In caso di lavoro distribuito su 5 giorni la settimana i giorni di preavviso vanno riproporzionati secondo un coefficiente pari a 1,2.

9.2 TFR: in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 c.c. Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore: minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo.

https://www.lavorofacile.it/ws/helpccnl?token=NLriGmTp-GOE7-U4nO-zl7P-nqBVGv_-pjM8g&argomento=CCNL&tipologia=CO...
 aumenti periodici di anzianità, superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo, contingenza, salario aziendale, indennità turno, indennità di maneggio denaro, provvigioni, incentivi, interessenze, tredicesima e quattordicesima mensilità, E.r.s. (per viaggiatori e piazzisti), diarie (per viaggiatori e piazzisti) per la parte eccedente le somme esenti da imposta o per i maggiori importi di esenzione definiti per legge.

10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

10.1 Previdenza integrativa/complementare: le parti hanno concordato di contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale mediante l'istituzione di un Fondo pensione nazionale complementare a capitalizzazione (FONDAPI).

Le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore e dell'azienda nella quale presta la propria attività, saranno costituite da:

- L'1,20% a carico azienda e l'1% a carico del lavoratore da commisurare alla retribuzione presa a base per la determinazione del TFR;
- Il 100% del TFR del lavoratore di prima occupazione successiva al 28.4.1993;
- Una quota del TFR di tutti gli altri lavoratori aderenti, del 2% della retribuzione assunta a base per la determinazione dello stesso TFR.

La quota di iscrizione al Fondo è fissata in € 11,36 complessive per ciascun iscritto, di cui € 5,68 a carico del lavoratore e € 5,68 a carico dell'impresa, da versare al momento dell'iscrizione.

10.2 Assistenza integrativa:

ENFEA SALUTE: contribuzione dall'1.1.2019 a carico delle imprese pari ad € 10,00 mensili per 12 mensilità, pari ad € 120,00 annui. Sono iscritti ad ENFEA SALUTE i lavoratori dipendenti, superato il periodo di prova, rientranti nelle seguenti categorie contrattuali:

- contratti a tempo indeterminato comprensivi anche dei lavoratori part time o a domicilio;
- contratti a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi a decorrere dalla data di assunzione;
- apprendistato.

(nella suddetta contribuzione ad ENFEA sono ricomprese le previgenti quote di contribuzione all'Ente Bilaterale).

10.3 Ente bilaterale:

Contribuzioni a ENFEA e OPNC, a carico azienda:

- ENFEA, € 4,50/mese per lavoratore a tempo pieno, per 12 mensilità (€ 54,00/anno); € 4,25/mese per lavoratore part time fino a 20 ore, per 12 mensilità (€ 51,00/anno);
- OPNC, € 1,50/mese per lavoratore di azienda priva di RLS, per 12 mensilità (€ 18,00/giorno); € 0,50/mese per lavoratore di azienda con RLS interno, per 12 mensilità (€ 6,00/anno).

Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità (ENFEA, OPNC, ENFEA SALUTE) dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un Elemento Retributivo Aggiuntivo pari ad € 25,00 lordi mensili, per 13 mensilità. In caso di lavoratori part time, tale importo è corrisposto in proporzione all'orario di lavoro, e per gli apprendisti, riproporzionato alla percentuale retributiva riconosciuta.

10.4 Polizze infortuni: previste per i viaggiatori e piazzisti.

10.5 Altre polizze: il datore di lavoro è tenuto ad assicurare contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa, tutti i dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi.

